

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 13

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan,
samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 13 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

a) Löneavtal (Bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2013-04-01– med ändringar i §§ 10, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 33 och 35 (Bilaga 2) med följande underbilagor

D, anställning i personalpool,

E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

J, viss jourtjänstgörande personal,

L, lägerverksamhet m.m.,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),

f) LOK 13 (Bilaga 6 och 6 a),

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 13

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 13 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 13 – enligt Bilaga 6 a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 13 för perioden 2013-04-01–2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2013

Utrymmet utgörs av 550 kronor.

2014

Utrymmet utgörs av 550 kronor.

2015

Utrymmet utgörs av 600 kronor.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

- 1.** I Bilaga 5 till HÖK 13 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”.
- 2.** Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
- 3.** För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras.

3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Lägsta löner

6. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

7. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

8. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser Bilaga U.

Lokal förhandlingsordning

9. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att

- kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
- individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Förhandlingar m.m.

- 1.** Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
- 2.** Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

- 1.** Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
 - 2.** Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 - 3.** Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
- 3.** Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 9 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Löneöversyn för ackordsavlönade

3. Tillsvidareanställda ackordsarbetare bidrar till löneutrymmet enligt Löneavtalets § 2. Lönehöjning för ackordsarbetande avräknas utrymmet.

Visstidsanställdas lönesättning

4. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Lokal tidplan och process

5. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja en skyndsam lokal tidplan och process.

Anmärkning

I Bilaga 5 till HÖK 13 redogör centrala parter för sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning och tidpunkt för utbetalning av ny lön.

Anteckningar till AB

Arbetstid

- 1.** För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elevassistent ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom beräkningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under beräkningsperioden utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden.
- 2.** Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
- 3.** Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
- 4.** Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Arbetstid

För landstingssektorn och f.d. Privoföretag anslutna till Pacta gäller

- 5.** För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, för-

rådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskin-skötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Övertid

6. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommit, följande gälla:

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimisättning vid övertidsarbete.

7. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

Obekväm arbetstid

8. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

Jour och beredskap

9. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Semester

10. Arbetstagare som är månadsavlönad och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg med 1 100 kronor per semesterdag för högst 25 av årets

betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Sjuklön m.m.

11. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och Bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

12. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil- och värnplikt

13. AB § 30 Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider m.m.

För kommunsektorn och kommunalförbund gäller

14. För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller § 33 mom. 1 b).

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

15. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33 mom. 1 a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Pacta.

Övriga anteckningar

Förstörda persedlar

1. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

Tjänstedräkt m.m.

För landstingssektorn gäller

2. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

Distansarbete

3. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

4. Vid provanställning av personlig assistent, ledsagare och avlösare gäller inte § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

5. Personlig assistent, ledsagare och avlösare anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

6. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning där den enskilde funktionshindrade anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare.

Feriearbetande skolungdom

7. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetareförbundet ska underrättas för det fall kommunen/landstinget/regionen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Sammanläggning av anställningar

8. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

9. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Musikerförbundet

10. Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag av Löneavtal, Bilaga 1 till HÖK 13, § 3 punkt 2 anmärkning 1–3.

Pensionsavgifter

11. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

12. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagaren behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning enligt LOK med Kommunal.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.

b) För en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Lönepolitik

3. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g)–h) och Bilaga J. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

3. Centrala parter är överens om att det är viktigt att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som ett led i detta bör arbetsgivaren eftersträva att delade turer minimeras om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Ett exempel på hur detta kan hanteras är att lokala parter vid behov upprättar en handlingsplan.

Medbestämmandelagen

4. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

5. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

6. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Svenska Kommunalarbetareförbundets lokalavdelningar (Kommunal) om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Förhandling om ändringar i AB m.m.

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

Räddningstjänstpersonal m.fl.

2. Räddningstjänstpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid MSB:s (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålles av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av MSB.

MSB debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid MSB:s skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdstätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger 6 timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Sveriges Kommuner och Landsting rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

3. Som en del i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är det naturligt att det finns rutiner om ”reaktivering” för utryckningspersonal vid återinträde i tjänst efter längre frånvaro.

4. Parterna ska gemensamt utvärdera tillämpningen av Bilaga E till AB med anledning av de ändringar som genomfördes 2010. I detta arbete ska parterna, utifrån ett verksamhetsperspektiv, kartlägga och analysera vilka faktorer som påverkar arbetstidens förläggning och därmed sammanhängande ersättningsfrågor. Arbetet ska vara slutfört senast 2015-05-31.

Partsgemensamt arbete

5. Parterna är överens om att förmågan att attrahera och rekrytera personal, liksom att motivera och utveckla redan anställda, har stor betydelse för verksamhetens kvalitet och effektivitet. Ökade möjligheter till heltid och/eller önskad sysselsättningsgrad kan påverka möjligheterna för sektorns arbetsgivare att betraktas som attraktiva. Parternas ambition är att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad.

En partsgemensam arbetsgrupp ska fortsätta arbetet som bedrivits under avtalsperioden 2010–2012. Arbetet ska slutföras senast 2014-12-31.

6. Parterna ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist. Arbetet ska slutföras 2014-12-31.

7. Centrala parter konstaterar att en framgångsrik lokal lönebildning utgår från verksamhetens mål, budget och resultat, och att ett positivt samband mellan medarbetarens lön, motivation och resultat förutsätter tydliga och kända riktlinjer för lönesättningen.

Centrala parter ska utifrån ovanstående analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en lönebildningsprocess som tar hänsyn till lokala lönepolitiska ställningstaganden såsom önskvärd lönestruktur och behov av långsiktig kompetensutveckling. Centrala parter ska lyfta fram exempel och ta fram arbetssätt som kan utgöra stöd för ett framgångsrikt lokalt löneöversynsarbete.

8. Parterna ska gemensamt analysera den partsgemensamma statistiken för att identifiera faktorer som påverkar behovet av tidsbegränsade anställningar. Arbetet kan kombineras med studiebesök/djupanalys hos enskilda arbetsgivare. Resultatet av arbetet sammanställs på lämpligt sätt för att fungera som stöd för lokala parter.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystemers möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.
- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar

förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings- synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebild.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3 samt
- 2.** de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller t.o.m. 2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 13.

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 13 § 1 Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.